

8 de febrero de 2020

DIRECTRICES

DIRECTRICES

sobre el concepto de diversidad para la
selección de los miembros del órgano de
administración, de dirección o de supervisión

AESPJ-BoS-25/392

Adoptadas el 29 de septiembre de 2025



eiopa

European Insurance and
Occupational Pensions Authority

DIRECTRICES SOBRE EL CONCEPTO DE DIVERSIDAD PARA LA SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN, DE DIRECCIÓN O DE SUPERVISIÓN

INTRODUCCIÓN

1. De conformidad con el artículo 16 del Reglamento (UE) nº 1094/2010 (Reglamento AESPJ)¹ y con el artículo 41, apartado 1, de la Directiva 2009/138/CE (Directiva Solvencia II)², la AESPJ emite estas directrices sobre el concepto de diversidad que debe tenerse en cuenta para la selección de los miembros del órgano de administración, dirección o supervisión de las empresas de seguros y reaseguros (colectivamente «empresas»).
2. La diversidad conduce a una gama más amplia de experiencia, conocimientos, habilidades y valores en el órgano de administración, dirección o supervisión y es uno de los factores que mejoran su funcionamiento y abordan el fenómeno del pensamiento grupal. Un órgano de administración, dirección o supervisión más diverso puede facilitar opiniones independientes y desafíos constructivos en el proceso de toma de decisiones. La diversidad, junto con una consideración adecuada de la inclusión, ayudará a garantizar que las diversas perspectivas y opiniones de los miembros se tengan en cuenta dentro del órgano de administración, dirección o supervisión.
3. Una composición diversa dentro del órgano de administración, dirección o supervisión podría lograrse teniendo en cuenta aspectos como la formación académica y experiencia profesional, la edad, el género y la procedencia geográfica. En este sentido, es particularmente importante que la composición del órgano de administración, dirección o supervisión sea equilibrada en cuanto al género. Esto se reconoce en la Directiva Solvencia II y también se expresa en otras iniciativas a nivel de la UE destinadas a mejorar la diversidad de género.³
4. Las presentes Directrices se dirigen a las autoridades competentes, tal como se definen en el artículo 4, apartado 2, del Reglamento (UE) nº 1094/2010.
5. A efectos de las presentes Directrices, se han desarrollado las siguientes definiciones:

Diversidad significa la situación en la que las características de los miembros del órgano de administración, dirección o supervisión, incluidos su formación académica y experiencia profesional, género, edad y procedencia geográfica, son diferentes en la medida que permiten una variedad de puntos de vista dentro del órgano de administración, dirección o supervisión.
6. Si no se definen en las presentes Directrices, los términos tendrán el significado que se les atribuye en las disposiciones normativas mencionadas en la introducción.

¹ Reglamento (UE) nº 1094/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación), se modifica la Decisión nº 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/79/CE de la Comisión (DO L 331 de 15.12.2010, p. 48).

² Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II) (DO L 335 de 17.12.2009, p. 1).

³ [Igualdad de género - Comisión Europea \(europa.eu\)](http://igualdad.de.genero-comision.europa.eu)

7. Las Directrices se aplican a todas las empresas, independientemente de sus estructuras de gobernanza (consejo único, consejo dual u otras estructuras), sin abogar ni preferir ninguna estructura específica.
8. Las Directrices se aplican tanto a las empresas individuales como, *mutatis mutandis*, a los grupos⁴.
9. Las Directrices tienen por objeto garantizar la coherencia intersectorial con el marco de diversidad de otros sectores financieros. Por consiguiente, estas Directrices se alinean, en la medida de lo posible, al título V («Diversidad dentro del órgano de dirección») de las Directrices conjuntas de la AEVM (ESMA) y la ABE (EBA) sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave con arreglo a la Directiva 2013/36/UE y la Directiva 2014/65/UE.⁵
10. Las Directrices serán de aplicación a partir del 30 de enero de 2027.

DIRECTRIZ 1 – PROPORCIONALIDAD

11. Las empresas deben tener en cuenta la naturaleza, la escala y la complejidad de sus operaciones a la hora de desarrollar y aplicar una política que promueva la diversidad en el órgano de administración, dirección o supervisión y los procesos a que se refieren estas Directrices. Esto no debe dar lugar a una exención del requisito de establecer una política que promueva la diversidad en el órgano de administración, dirección o supervisión y de establecer objetivos cuantitativos, tal como exige el artículo 41, apartado 1, de la Directiva de Solvencia II.

DIRECTRIZ 2 – POLÍTICA DE DIVERSIDAD

12. De conformidad con el artículo 41, apartado 1, de la Directiva de Solvencia II, las empresas deben desarrollar y aplicar una política de fomento de la diversidad, incluido el equilibrio de género, en el órgano de administración, dirección o supervisión para promover una composición diversa de los miembros. Debe tener como objetivo proporcionar un amplio conjunto de cualidades y competencias tanto en el momento de la contratación de los miembros del órgano de administración, dirección o supervisión como de forma continuada para lograr una variedad de puntos de vista y experiencias y facilitar opiniones independientes y una toma de decisiones sólida dentro del órgano de administración, dirección o supervisión.

DIRECTRIZ 3 – ASPECTOS RELACIONADOS CON LA DIVERSIDAD

13. La política de diversidad debe referirse al menos a los siguientes aspectos de la diversidad: formación académica y experiencia profesional, sexo, edad y, en particular para las empresas que operan a escala internacional, procedencia geográfica, a menos que la inclusión de la procedencia geográfica sea ilegal con arreglo al Derecho nacional.

⁴ Artículo 212, apartado 1, de la Directiva 2009/138/CE.

⁵ ESMA35-36-2319 y EBA/GL/2021/06.

DIRECTRIZ 4 – OBJETIVOS CUANTITATIVOS RELACIONADOS CON EL EQUILIBRIO DE GÉNERO

14. Las empresas deben aspirar a un equilibrio de género adecuado dentro del órgano de administración, dirección o supervisión y garantizar que se respete el principio de igualdad de oportunidades a la hora de seleccionar a sus miembros.
15. Las empresas deben especificar un plazo adecuado dentro del cual deberían cumplirse los objetivos cuantitativos individuales relacionados con el equilibrio de género en el órgano de administración, dirección o supervisión y cómo se cumplirán. Cuando proceda, la política de diversidad debe garantizar que el órgano de administración, dirección o supervisión, en su función de gestión y en su función de supervisión, tenga un equilibrio de género adecuado. Sin perjuicio de las normas aplicables del Derecho nacional, los objetivos cuantitativos podrían definirse para el órgano de administración, dirección o supervisión en su conjunto.
16. Al establecer objetivos cuantitativos sobre el equilibrio de género, las empresas deben tener en cuenta los resultados del análisis comparativo de la diversidad publicados por las autoridades de supervisión u otros organismos u organizaciones internacionales pertinentes.

DIRECTRIZ 5 – REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

17. La política de diversidad puede contemplar la representación de los trabajadores en el órgano de administración, dirección o supervisión con el fin de añadir conocimientos prácticos cotidianos y experiencia del funcionamiento interno de la empresa y garantizar que se tengan en cuenta los intereses del personal.
18. Tener representantes de los trabajadores, cuando así lo exija la legislación nacional, de un género infrarrepresentado por sí solo no es suficiente para garantizar que el órgano de administración, dirección o supervisión tenga un equilibrio de género adecuado.

DIRECTRIZ 6 – FRECUENCIA DE REVISIÓN Y DOCUMENTACIÓN

19. Las empresas deben documentar anualmente su cumplimiento de los objetivos establecidos en su política de diversidad. En caso de que no se hayan cumplido los objetivos de diversidad, incluidos los objetivos cuantitativos relacionados con el equilibrio de género, las empresas deben documentar los motivos, las medidas que deben adoptarse y el plazo correspondiente, a fin de garantizar que se cumplan los objetivos de diversidad.

DIRECTRIZ 7 – POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL PERSONAL

20. Las empresas deben aplicar una política de diversidad para el personal, que incluya aspectos de planificación de carrera profesional y medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de distinto género. Estas medidas deben incluir que el elemento de equilibrio adecuado de género también se tenga en cuenta a la hora de seleccionar al personal para puestos directivos o de impartir formación sobre gestión. Cuando la empresa establezca un comité de nombramientos, su composición debe estar, en la medida de lo posible, equilibrada desde el punto de vista del género.

DIRECTRIZ 8 – LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

21. Con el fin de apoyar una composición diversa del órgano de administración, dirección o supervisión, las empresas deben contar con políticas que garanticen que no haya discriminación por motivos de género, raza, color, etnia u origen social, características genéticas, religión o creencias, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

NORMAS DE CUMPLIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE INFORMES

22. El presente documento contiene directrices emitidas en virtud del artículo 16 del Reglamento (UE) nº 1094/2010. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, de dicho Reglamento, las autoridades competentes y las entidades financieras harán todo lo posible para atenerse a las directrices y recomendaciones.
23. Las autoridades competentes que cumplan o tengan la intención de cumplir las presentes Directrices deberán incorporarlas a su marco regulador o de supervisión de manera adecuada.
24. Las autoridades competentes tendrán que confirmar a la AESPJ si cumplen o tienen la intención de cumplir estas Directrices, indicando los motivos del incumplimiento, en un plazo de dos meses a partir de la publicación de las versiones traducidas.
25. En ausencia de una respuesta en este plazo, se considerará que las autoridades competentes han incumplido la obligación de realizar dicha comunicación y así se informará de ello.

DISPOSICIÓN FINAL SOBRE LAS REVISIONES

26. Las presentes Directrices serán objeto de una revisión por parte de la AESPJ.